

Creating new perspectives on work-home interface : a cross-cultural comparison of Malta, Serbia and the Netherlands

Citation for published version (APA):

Putnik, K. (2015). *Creating new perspectives on work-home interface : a cross-cultural comparison of Malta, Serbia and the Netherlands*. [Doctoral Thesis, Maastricht University]. Maastricht University. <https://doi.org/10.26481/dis.20150924kp>

Document status and date:

Published: 01/01/2015

DOI:

[10.26481/dis.20150924kp](https://doi.org/10.26481/dis.20150924kp)

Document Version:

Publisher's PDF, also known as Version of record

Please check the document version of this publication:

- A submitted manuscript is the version of the article upon submission and before peer-review. There can be important differences between the submitted version and the official published version of record. People interested in the research are advised to contact the author for the final version of the publication, or visit the DOI to the publisher's website.
- The final author version and the galley proof are versions of the publication after peer review.
- The final published version features the final layout of the paper including the volume, issue and page numbers.

[Link to publication](#)

General rights

Copyright and moral rights for the publications made accessible in the public portal are retained by the authors and/or other copyright owners and it is a condition of accessing publications that users recognise and abide by the legal requirements associated with these rights.

- Users may download and print one copy of any publication from the public portal for the purpose of private study or research.
- You may not further distribute the material or use it for any profit-making activity or commercial gain
- You may freely distribute the URL identifying the publication in the public portal.

If the publication is distributed under the terms of Article 25fa of the Dutch Copyright Act, indicated by the "Taverne" license above, please follow below link for the End User Agreement:

www.umlib.nl/taverne-license

Take down policy

If you believe that this document breaches copyright please contact us at:

repository@maastrichtuniversity.nl

providing details and we will investigate your claim.

Summary

Work-home interface concerns the relationship between work and home domains. The two domains can be enriching, or conflicting, with each other. Negative work-home interface (-WHI) represents the difficulties in combining work with the home domain, which can be due to time, role or behaviour conflict. Previous research shows that negative work-home interface is associated with poor health and burnout, decreased productivity, increased sickness absence rates and higher turnover rates. Gender roles and values vary between cultural contexts, and impact the work-home interface. Furthermore, through differences in societal values and institutional frameworks, work-home interface is also affected. Thus, factors that are important for the work-home interface are likely to vary between different cultural contexts. In order to further the understanding of the work-home interface, there is a need for more studies that explore the work-home interface between two or more cultural contexts and also a need for more qualitative studies. Developing a theoretical framework that takes into account cultural aspects would also be beneficial for research as well as practice.

The main aim of this study was to gain insight into the role of the cultural context in relation to the work-home interface in order to serve future research and policy makers at various levels in optimising work-home interface and improving health and well-being. The cultural contexts examined in this study were Malta, Serbia and The Netherlands. The study population included healthcare and teaching professionals.

Chapter one introduces the topic of work-home interface and the relevance of paying attention to the role of the cultural context. It gives an insight into the current state of knowledge in the field concerning the role of the cultural context, sex and gender. It also introduces the importance of work-home interface from the policy and science perspective. The chapter ends with giving an overview of the research setting, and provides background information about Malta, Serbia and the Netherlands.

Chapter two examines in a quantitative manner the prevalence of -WHI in Serbia, Malta and the Netherlands as well as the similarities and differences in associations between work and home characteristics among healthcare, nursing and teaching professionals in these different cultural contexts. Healthcare professionals were all working in the secondary healthcare centers and teachers worked in primary, secondary or tertiary level of education. The sample size consisted of 288 participants per cultural context, of which 39% were men and 61% were women. Findings indicate that cultural context plays an important role in relation to negative work-home interface. Being measured with the same instrument, the prevalence of negative work-home interface differed between the cultural contexts. In our sample in Malta, every fourth, and in Serbia every fifth participant suffered from -WHI, while in the Netherlands only every 20th participant reported problems with it. These differences in prevalence could be due to differences in work and home characteristics. However, when work and home characteristics and individual factors were controlled for, the cultural context still made a distinct contribution to -WHI, explaining around 20% of the variance, appearing to be at least as important as work and home characteristics for -WHI. There were also different associations between work characteristics and -WHI in different cultural contexts.

For example, full time work was related to -WHI in Malta and the Netherlands but not in Serbia, and colleague support was related to -WHI in the Netherlands only. Being a planner of the household duties and having poor health were associated with -WHI in Malta only, while having a child younger than 12 years of age was associated with -WHI in the Netherlands only. We conclude that cultural context appears to play an important role in experiences with -WHI. Thus, these findings made it relevant to examine the conceptualization of work-home interface by current theoretical frameworks to see whether they took into account these cultural aspects.

In **chapter three** we propose a new framework for the work-home interface. Currently, most literature on work-home interface focuses on the micro, individual, level of work and home characteristics. The meso and macro levels are often not included in the theoretical frameworks. A few models are exceptions, as they do take into account specific, or more universal, cultural aspects in relation to -WHI. However, what they do lack is that they for example do not account for positive work-home interface or do not include gender roles in the models. Thus, after examining the existing literature on work-home interface in relation to the cultural context, we developed a new framework termed the pyramid of intersecting domains of work-home interface. The pyramid has foundations in the intersectionality and work/family border theories, which we found very useful for understanding work-home interface. Intersectionality posits that social categories are context and time dependent. This implies that no social category should be presumed to be more dominant than another. It also asserts that intersections between social categories need to be examined simultaneously and that the time and cultural aspect need to be acknowledged. Work/family border theory sets work and home as two separate domains, each with its own level of permeability, flexibility, degree of blending and strength. It sees people as border crossers, who are influenced by border keepers, that is, important people in each domain, such as spouses or colleagues and supervisors. We have further built on these theories in the pyramid of intersecting domains of work-home interface. The pyramid describes work-home interface as consisting of four intersecting domains: the individual work and home characteristics domain, the roles domain and the cultural domain, which all together explain the fourth domain, the observed work-home interface. All domains consist of intersecting subdomains, which can further be divided into other subdomains. The added value of the pyramid is that it takes different levels of the analysis into account (micro, meso, macro) and that it provides signposts for conducting research on work-home interface across cultural contexts. Furthermore, it can be used as a framework to guide policy makers in developing guidelines tailored to different cultural contexts and to people with different roles and work and home characteristics.

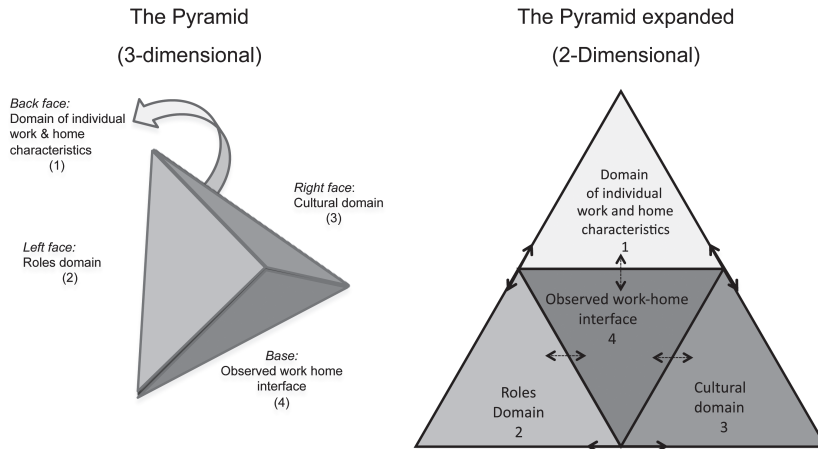


Figure 1 The pyramid of intersecting domains of work-home interface

In order to explore in more detail the way work-home interface was experienced by people in different cultural contexts, we conducted a qualitative study, reported in **chapter four**. The aim was to explore how cultural context and gender are related to combining paid labour participation (work domain) and childcare (home domain) in Malta, Serbia and the Netherlands, and to provide recommendations for future research and policy. Based on 25 semi-structured interviews with men and 33 with women, and using the interpretative phenomenological approach, we identified four groups of people who lived, experienced and negotiated their work-home interface differently: (1) Striving for gender equality; (2) Work domain equality with financial constraints (Work domain equality); (3) Transitional roles with family values constraints (Transitional roles) and (4) Traditional roles with work values constraints (Traditional roles). Groups were based on intersections of cultural context, gender, as well as age and socioeconomic position. We theorize that the identified groups reflect a snapshot of the process of change. The pendulum of change shifts to and from striving for gender equality (group 1) to traditional roles group (group 4), with work domain equality (group 2) and transitional roles (group 3) representing in between scenarios (Fig 2). Changing one's position in the group does not need to be linear (i.e. moving to the group 'next' to the one where he or she is at the moment). We saw that men and women of different ages grouped differently across countries. We also saw that institutional framework did not always align well with the values and norms of the participants. Thus, shifts in values do not necessarily take place at the same speed for all groups and are not necessarily matched with institutional changes.

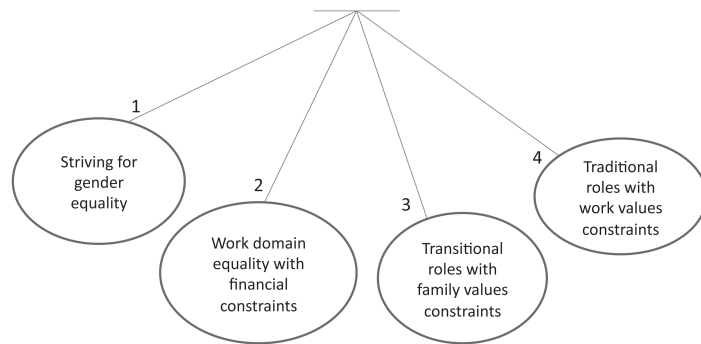


Figure 2 Pendulum of change: Groups showing shifts over time

In **chapter 5**, we explored whether the differences between cultural contexts that could be seen in work-home interface were also related to differences in health outcomes. Thus in our final, quantitative empirical study, we examined work characteristics, work-home interface and health outcomes among primary healthcare physicians in Serbia and the differences across European cultural contexts in relation to health outcomes (burnout), paying close attention to the role of sex and gender. The sample consisted of 373 Serbian primary healthcare physicians, of whom 58 were men and 315 women. In Serbia, women carried out more household and childcare tasks than men and experienced significantly less job control than men. Female primary healthcare physicians also experienced higher levels of depersonalization than men. When comparing the burnout levels, it appeared that the Serbian sample experienced higher levels of emotional exhaustion than other similar samples in the Netherlands, Hungary or Italy. This may be due to the lower number of healthcare physicians per inhabitant, but may also be related to the wider socio-political situation. On the other hand, Serbian physicians reported lower depersonalization than Hungarian, Dutch or Italian physicians. Cultural values and norms appeared to have played a role in the findings.

In the final chapter, **chapter six** of this thesis, we reflect on the main findings as well as on methodological issues. The chapter also provides suggestions for future research and recommendations for policy and practice. The main findings are that the cultural context is an important aspect to be taken into account when discussing the optimisation of work-home interface. Furthermore, aspects such as gender and age are also important. This thesis also indicates that shifts in work-home interface take place over time. For example, the three cultural contexts show a time lag between changes in values and norms on the one hand and institutional frameworks on the other. Changes in financial aspects also appear to influence the trends of change. Thus, in future studies, temporal aspects should closely be examined, and policy makers should also evaluate the applicability and effectiveness of policies periodically. A strength of this study was that it relied on both quantitative and qualitative approaches. Via the quantitative approach we could examine the extent of contribution of different

variables to work-home interface. On the other hand, via the qualitative approach we could stay open to emergence of aspects that were important to the participants, and also gain insight into the changes in work-home interface over time. One of the limitations for examining the time aspect and changes over time in this thesis could be pinned down to the lack of longitudinal data. However, by employing qualitative techniques this pitfall was partially overcome, since the participants reflected on the changes that have occurred over time. In this final chapter we also highlight the importance of cultural sensitivity in designing, as well as carrying out, data collection. One of the implications for future research is that cultural aspects should be acknowledged, and taken into account in the studies. Concerning policy implications, the main conclusion is that the 'one size fits all' approach does not appear useful. Instead, we call for flexible and tailor made policies. For example, fostering colleague support is likely to benefit Dutch employees with decreasing -WHI, while it is not likely to have an impact among Maltese and Serbian employees. Furthermore, having affordable and accessible childcare centers appears very relevant for combining work and home duties in Serbia and The Netherlands (but only on a part-time basis in the latter context), but not very much so in Malta. The needs and preferences with respect to work-home balance also appear to vary across generations, so the example of the daycare centers would be very relevant for new generations of mothers, while for older generations of women it would not be necessary, as it didn't fit their mothering role. Thus, in order to create useful policies, the needs and preferences of different social categories and their intersections need to be taken into account.

Samenvatting

De werk-thuis balans betreft de relatie tussen werk en het privéleven. Beide domeinen kunnen elkaar positief maar ook negatief beïnvloeden. Een negatieve werk-thuis balans betreft de problemen die ontstaan door het combineren van werk met het privéleven. Deze problemen kunnen voortkomen uit tijdgebrek, rolverdeling of gedrag. Onderzoek wijst uit dat een negatieve werk-thuis balans samenhangt met een slechtere gezondheid en burnout, verminderde productiviteit, toenemend ziekteverzuim en een hoger verloop. Genderpatronen en overige waarden verschillen tussen culturele contexten en kunnen de werk-thuis relatie beïnvloeden. Ook verschillen in maatschappelijke waarden en institutionele kaders hebben een invloed op deze relatie. Het is dus aannemelijk dat factoren die belangrijk zijn voor de werk-thuis balans verschillen al naar gelang de culturele achtergrond. Om de werk-thuis relatie beter te kunnen doorgronden dient deze onderzocht te worden binnen twee of meer verschillende culturele contexten, en is er behoefte aan meer kwalitatief onderzoek. Verder moet er een theoretisch kader worden ontwikkeld dat deze culturele aspecten includeert.

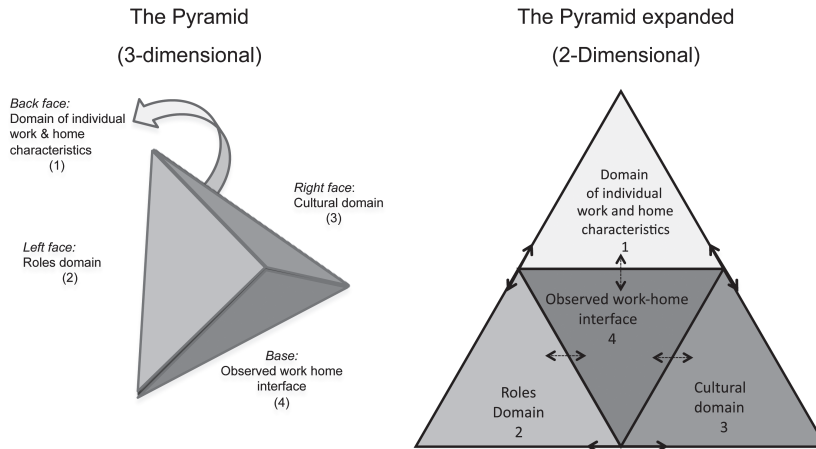
Het voornaamste doel van deze studie was inzicht te verkrijgen in de rol van culturele context in de werk-thuis balans, ter ondersteuning van toekomstig onderzoek en beleid gericht op het optimaliseren van de werk-thuis balans, om zo uiteindelijk gezondheid en welzijn te bevorderen. De culturele context in deze studie is onderzocht in Malta, Servië en Nederland. De onderzoekspopulatie bestond uit leerkrachten en gezondheidszorgprofessionals.

In **hoofdstuk 1** wordt de relatie tussen werk en privéleven en de relevantie van de culturele context voor deze relatie beschreven. De rol van culturele context, geslacht en gender wordt inzichtelijk gemaakt aan de hand van de huidige wetenschappelijke kennis op dit gebied. Ook het belang van deze relatie voor beleid en onderzoek komt aan bod. Het hoofdstuk eindigt met een overzicht van de onderzoekssetting en achtergrondinformatie over Malta, Servië en Nederland.

Hoofdstuk twee geeft de resultaten weer van een kwantitatieve beschrijvende studie. De prevalenties van een negatieve werk-thuis balans in Servië, Malta en Nederland worden weergegeven, alsook de verschillen en overeenkomsten in de associaties tussen de kenmerken van werk en privéleven onder leerkrachten, verplegend personeel en andere zorgprofessionals binnen deze drie culturele contexten. De zorgprofessionals waren allen werkzaam in tweedelijns zorginstellingen en de leerkrachten werkten op basisscholen, in het middelbaar onderwijs of in het hoger onderwijs. De steekproef bestond uit 288 deelnemers per land, 39% was man en 61% was vrouw. De resultaten tonen aan dat de culturele context een belangrijke rol speelt in een negatieve werk-thuis balans. De prevalentie van een negatieve werk-thuis balans verschilde tussen de culturele contexten. De prevalentie in Malta was 25%, in Servië 20%, terwijl deze in Nederland slechts 5% bedroeg. Deze verschillen zouden te maken kunnen hebben met verschillen in kenmerken van werk en privéleven. Echter zelfs na controle voor deze kenmerken en voor individuele factoren, verklaarde de culturele context nog steeds 20% van de variantie in negatieve thuis-werkbalans. Daarmee lijkt culturele context even belangrijk als de kenmerken van werk en privéleven. Er zijn ook verschillende associaties gevonden tussen werkkenmerken en negatieve werk-thuis balans in de verschillende landen. Voltijds werken bijvoorbeeld was gerelateerd aan een negatieve werk-thuis balans in Malta en Nederland maar niet in Servië, en gebrek aan sociale steun van collega's was alleen in Nederland

geassocieerd met een negatieve werk-thuis balans. Het verantwoordelijk zijn voor het plannen van huishoudelijke taken en een slechte gezondheid waren alleen in Malta geassocieerd met een negatieve werk-thuis balans, terwijl het hebben van kinderen onder de 12 jaar alleen in Nederland geassocieerd was met een negatieve werk-thuis balans. We concluderen dat de culturele context van belang is bij een negatieve werk-thuis balans. Deze bevindingen tonen aan dat het relevant is om de conceptualisering van werk-thuis balans te toetsen aan de huidige theoretische kaders, en na te gaan in welke mate deze kaders culturele aspecten behelzen.

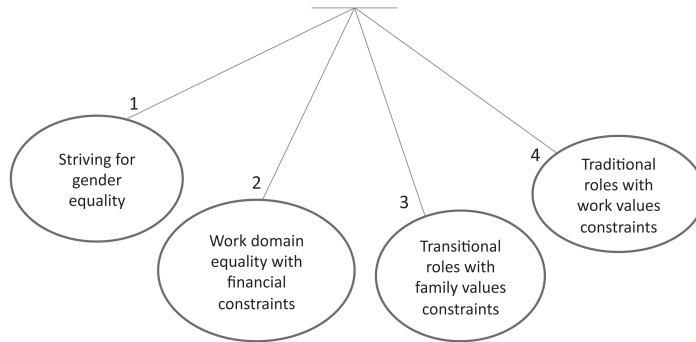
In **hoofdstuk 3** introduceren we een nieuw theoretisch kader voor werk-thuis balans. De meeste literatuur over werk-thuis balans is gericht op het microniveau, de individuele kenmerken van werk en privéleven. Vaak wordt het meso- of macroniveau hier niet in betrokken. Enkele modellen vormen hierop een uitzondering en includeren specifieke, of meer algemene culturele aspecten in relatie tot werk-thuis balans. Wat hier echter ontbreekt zijn de positieve werk-thuis balans of genderpatronen. Op basis van de bestaande literatuur over werk-thuis balans in relatie tot culturele context, hebben we een nieuw kader ontwikkeld genaamd de 'pyramid of intersecting domains of work-home interface' (de piramide van elkaar overlappende en kruisende domeinen van werk-thuis balans, zie figuur 1). De piramide is gebaseerd op de 'intersectionality' theorie (theorie over intersecties tussen verschillende sociale categorieën, kruispuntdenken) en de 'work/family border' theorie (theorie over grenzen tussen werk en privé-leven). Beide theorieën achtten wij zeer bruikbaar voor een goed begrip van de werk-thuis balans. De intersectionality theorie stelt dat sociale categorieën afhangen van context en tijd. Dit impliceert dat geen enkele sociale categorie dominant is over een andere. Er wordt gesteld dat overlap tussen sociale categorieën simultaan dient te worden onderzocht en dat rekening gehouden moet worden met tijds- en culturele aspecten. De work/family border theorie stelt dat werk en privéleven twee aparte domeinen zijn, elk met hun eigen permeabiliteit, flexibiliteit, en mate van interactie. Volgens deze visie overschrijden mensen dagelijks de grenzen tussen beide domeinen, waarbij zij worden beïnvloed door grenswachten (belangrijke anderen) zoals echtgenoten, collega's of supervisors. Beide theorieën zijn geïncorporeerd en verder uitgebreid in de 'pyramid of intersecting domains of work-home interface'. De piramide beschrijft werk-thuis balans als bestaande uit vier overlappende domeinen: het individuele werk- en privédomein, het rollendomein en het culturele domein, die tezamen het vierde domein, de geobserveerde werk-thuis balans verklaren. Alle domeinen bestaan uit overlappende subdomeinen (intersecties), die ook weer verder gedifferentieerd kunnen worden in subdomeinen. De toegevoegde waarde van de piramide is dat deze verschillende analyseniveaus includeert, en handvatten biedt voor cross-cultureel onderzoek naar werk-thuis balans. Verder kan de piramide gebruikt worden als een kader dat beleidsmakers helpt richtlijnen op maat te ontwikkelen al naar gelang de culturele context en voor mensen met verschillende rollen en verschillende werk- en privékenmerken.



Figuur 1 De 'pyramid of intersecting domains of work-home interface'

In **hoofdstuk 4** wordt het kwalitatieve onderzoek beschreven, waarin de ervaringen met werk-thuis balans binnen verschillende culturele achtergronden in meer detail zijn verkend. Het doel was te exploreren op welke manier culturele context en gender samenhangen met het hebben van betaald werk (werkdomein) en de zorg voor kinderen (privédomein) in Malta, Servië en Nederland. Op basis van semi-gestructureerde interviews met 25 mannen en 33 vrouwen, en gebruik makend van de interpretatieve fenomenologische benadering, hebben we vier groepen gedefinieerd die hun werk-thuis balans op een verschillende manier ervoeren en beleefden: (1) 'Striving for gender equality' (Streven naar gender gelijkheid), (2) 'Work domain equality with financial constraints (Work domain equality)' (Gelijkheid in het werkdomein met financiële beperkingen), (3) 'Transitional roles with family values constraints (Transitional roles)' (Rolpatronen in transitie met beperkingen in het domein van gezinswaarden) en (4) 'Traditional roles with work values constraints (Traditional roles)' (Traditionele rolpatronen met beperkingen in het domein van de werkwaarden). Deze groepen zijn gedefinieerd op basis van de intersecties tussen culturele context, gender, leeftijd en sociaal-economische status. We veronderstellen dat deze groepen een weerspiegeling zijn van een bepaald moment in een veranderingsproces. Dit kan worden voorgesteld worden als een pendule die verandering weergeeft en waarvan de slinger heen en weer beweegt tussen het streven naar gender gelijkheid (groep 1), en de traditionele rolpatronen (groep 4), met groep 2 en groep 3 ertussenin gelegen (zie figuur 2). Mensen kunnen dus van groep veranderen, maar dit veranderen gebeurt niet per se lineair (dat wil zeggen naar een naastgelegen groep). We zagen dat mannen en vrouwen van verschillende leeftijden tot andere groepen behoorden in de drie landen. We bemerkten ook dat institutionele kaders niet altijd overeen

kwamen met de normen en waarden van de deelnemers. Veranderingen in waarden vinden niet noodzakelijkerwijs plaats met gelijke snelheid voor alle groepen en kwamen niet per se overeen met institutionele veranderingen.



Figuur 2 Pendule van verandering

In **hoofdstuk 5** werd onderzocht of de verschillen in culturele context van werk-thuis balans ook gerelateerd waren aan gezondheidsverschillen. In deze laatste, kwantitatieve empirische studie hebben we werkkenmerken, werk-thuis balans en gezondheid gemeten bij artsen in Servië, en hierbij ook gelet op gender en geslacht, alsmede de verschillen tussen Europese culturele contexten in relatie tot gezondheid (burnout). De steekproef bestond uit 373 Servische huisartsen, onder wie 58 mannen en 315 vrouwen. In Servië hadden vrouwen meer huishoudelijke taken dan mannen en zorgden zij vaker voor de kinderen, ze ervoeren ook significant minder controlemogelijkheden in het werk dan mannen. Vrouwelijke huisartsen ervoeren meer depersonalisatie dan hun mannelijke collega's. Vergelijking van de mate van burnout liet zien dat de groep uit Servië een hogere emotionele uitputting rapporteerde dan vergelijkbare groepen in Nederland, Hongarije of Italië. Dit wordt mogelijk veroorzaakt door het kleinere aantal artsen per inwoner, maar kan ook te maken hebben met de sociaal-politieke situatie. Aan de andere kant rapporteerden de Servische artsen minder depersonalisatie dan Hongaarse, Nederlandse of Italiaanse artsen. Culturele normen en waarden spelen waarschijnlijk een rol in deze bevindingen.

In het laatste hoofdstuk, **hoofdstuk zes**, reflecteren we op de belangrijkste bevindingen alsook op methodologische aspecten van deze studie. In dit hoofdstuk doen we ook praktische aanbevelingen, en aanbevelingen voor toekomstig onderzoek en beleid. De belangrijkste bevinding is dat culturele context een belangrijke factor is bij het optimaliseren van de werk-thuis balans. Verder zijn gender en leeftijd belangrijke factoren. Dit proefschrift toont ook aan dat werk-thuis balans niet statisch is, maar aan verandering onderhevig. Er is bijvoorbeeld een vertraging gevonden tussen veranderingen

in normen en waarden aan de ene kant, en veranderingen in institutionele kaders aan de andere kant in de drie landen. Ook veranderingen in de financiële situatie van een land beïnvloeden deze trends. In toekomstig onderzoek moeten de tijdsaspecten nader worden onderzocht. Ook zouden beleidsmakers de toepasbaarheid en effectiviteit van beleid periodiek moeten evalueren. Een sterk punt van dit onderzoek is gelegen in de combinatie van een kwantitatieve en kwalitatieve benadering. Door middel van het kwantitatieve onderzoek konden we de unieke bijdrage van de verschillende variabelen aan werk-thuis balans vaststellen. Door middel van het kwalitatieve onderzoek hebben we meer inzicht gekregen in eventuele andere aspecten die meegenomen moeten worden omdat die belangrijk waren voor de deelnemers. Hiermee verkregen we ook een beter inzicht in veranderingen in werk-thuis balans. In dit licht gezien was het gebrek aan longitudinale data één van de beperking van dit onderzoek. In het kwalitatieve onderzoek echter werd dit hiaat gedeeltelijk ingevuld, omdat deelnemers reflecteerden op veranderingen die hadden plaatsgevonden. In dit laatste hoofdstuk benadrukken we ook het belang van culturele sensitiviteit in het ontwerp van onderzoek en het verzamelen van data. Eén van de implicaties voor toekomstig onderzoek is dat het belang van culturele aspecten onderkend moet worden en dat deze culturele aspecten geïncorporeerd moeten worden in onderzoek. Voor wat betreft de implicaties voor beleid is de belangrijkste conclusie dat een generalistische benadering niet bruikbaar lijkt. In plaats daarvan raden we flexibiliteit en maatwerk in beleidsmaatregelen aan. Het stimuleren van collegiale steun bijvoorbeeld lijkt in Nederland de negatieve werk-thuis balans positief te beïnvloeden, terwijl dit niet waarschijnlijk is voor Maltese of Servische werknemers. Verder blijkt het bestaan van toegankelijke en betaalbare kinderopvang van groot belang in Servië en in Nederland (hier met name op part-time basis), maar niet in Malta. De behoeften en voorkeuren voor wat betreft werk-thuis balans lijken te variëren tussen generaties, dus het voorbeeld van de kinderopvang zal relevant zijn voor jongere generaties moeders, maar niet relevant voor de oudere generatie moeders, omdat dat niet past bij hun ideeën over de moederrol. Om bruikbaar beleid te creëren, dient er dus rekening te worden gehouden met de behoeften en voorkeuren van verschillende sociale categorieën en de intersecties daartussen.